



[TRADUCTION]

Citation : *OW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 2045

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : O. W.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (595288) rendue le 7 juillet 2023 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 26 septembre 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 3 octobre 2023

Numéro de dossier : GE-23-2119

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. Son employeuse a déclaré qu'il a été congédié pour avoir enfreint sa politique sur la conduite professionnelle et sa politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail, car il a harcelé et menacé deux de ses collègues.

[4] L'appelant ne conteste pas le fait qu'il y a eu un incident entre lui et ses collègues. Il affirme toutefois que son employeuse n'avait aucun motif pour le congédier. Il dit que l'employeuse n'a pas mené une enquête en bonne et due forme ni traité son cas comme il convenait de le faire lorsqu'il s'est plaint du harcèlement qu'il subissait au travail.

[5] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeuse pour expliquer le congédiement. La Commission a décidé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle a donc conclu qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

[6] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

¹ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il y a exclusion du bénéfice des prestations quand les prestataires perdent leur emploi en raison d'une inconduite.

Analyse

[7] Pour savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois déterminer la raison pour laquelle il a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[8] Je juge que l'appelant a perdu son emploi à cause de la façon dont il s'est conduit avec deux de ses collègues.

[9] Selon la Commission, la raison fournie par l'employeuse est la raison du congédiement. Dans la lettre de congédiement, l'employeuse a précisé avoir congédié l'appelant parce qu'il a été agressif et hostile envers deux de ses collègues.

[10] L'appelant convient que son employeuse l'a congédié pour les raisons mentionnées dans la lettre de congédiement. Il affirme cependant que sa conduite est prise hors contexte. Il dit qu'il a juste eu une discussion avec deux de ses collègues.

[11] L'appelant n'est pas d'accord avec les détails fournis par l'employeuse dans sa description de l'incident. Mais comme il convient quand même qu'elle l'a congédié pour les raisons citées dans la lettre, je conclus que son employeuse l'a congédié en raison de sa conduite lors d'un incident impliquant l'appelant et ses collègues.

La raison du congédiement est-elle une inconduite au sens de la loi?

[12] La raison pour laquelle l'appelant a été congédié est une inconduite au sens de la loi.

[13] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il faut que la conduite soit délibérée. En d'autres termes, elle doit avoir été consciente, voulue ou intentionnelle². Une inconduite, c'est aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée³. Il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴.

[14] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeuse et que la possibilité de se faire renvoyer pour cette raison était bien réelle⁵.

[15] La loi ne m'oblige pas à tenir compte du comportement de l'employeuse⁶. Je dois plutôt me pencher sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait, puis voir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷.

[16] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite⁸.

[17] Je peux seulement trancher les questions prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ce n'est pas à moi de décider si l'employeuse a congédié l'appelant de façon non justifiée⁹. Je peux me pencher sur une seule question : ce que l'appelant a fait est-il une inconduite au sens de la *Loi*?

[18] Selon la Commission, il y a eu inconduite, car l'appelant a admis ce qu'il a fait et il avait déjà reçu des avertissements à propos de son comportement.

[19] Selon l'appelant, il n'y a pas eu d'inconduite parce que son employeuse n'a pas mené une enquête en bonne et due forme quand il s'est plaint auprès d'elle du harcèlement qu'il subissait. Il ajoute que l'incident avec ses collègues a été pris hors contexte.

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁸ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[20] Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car l'appelant aurait raisonnablement dû savoir que la façon dont il s'est conduit avec ses collègues pouvait entraîner son congédiement.

[21] Son employeuse l'a congédié le 23 avril 2023. Lors de sa première discussion avec la Commission, l'appelant a mentionné des incidents pour lesquels il avait déjà fait l'objet de mesures disciplinaires par le passé. Il a dit que son employeuse l'avait congédié pour un motif valable. La Commission a donc rejeté sa demande de prestations.

[22] Après avoir demandé à la Commission de réviser sa décision initiale, l'appelant a dit qu'il avait l'impression qu'après le dernier incident, l'employeuse avait utilisé les incidents antérieurs pour justifier son congédiement. Il a fait parvenir à la Commission une copie de la lettre de congédiement que son employeuse lui a envoyée. La lettre mentionne les incidents précédents, mais elle résume aussi les conclusions de l'enquête menée par l'employeuse après le dernier incident.

[23] Selon la lettre, l'appelant a harcelé et menacé deux de ses collègues. Elle décrit le comportement de l'appelant et les déclarations qu'il a faites d'après les conclusions de l'employeuse. Celle-ci a décidé qu'il n'avait pas respecté ses politiques sur la conduite professionnelle et la prévention du harcèlement et de la violence au travail. La lettre précise que les gestes posés par l'appelant lors du dernier incident représentent le point culminant d'une tendance qui l'amène à refuser d'admettre sa part de responsabilité lorsqu'il fait quelque chose.

[24] J'ai demandé à l'appelant ce qui s'était passé au travail pour que son employeuse le congédie. Il a fait référence à sa lettre de congédiement et en a lu certains passages. Je lui ai demandé s'il contestait ce que l'employeuse avait écrit dans la lettre. Il a répondu que oui.

[25] L'appelant a expliqué que, lors des incidents antérieurs, il avait rencontré son gestionnaire et le personnel des ressources humaines pour discuter de ce qui s'était

passé et que tout était réglé. Il dit ne pas comprendre pourquoi l'employeuse a soulevé les incidents du passé et les a utilisés contre lui pour le congédier.

[26] J'ai posé des questions à l'appelant pour en savoir plus sur les incidents survenus par le passé. Il a raconté qu'il s'était rendu dans l'un des magasins de détail de son employeuse. La personne qui travaillait dans le magasin a refusé de le servir. Il a dit qu'il était frustré et qu'il avait [traduction] « agité » les mains avant de partir. L'appelant a affirmé qu'il était entré dans le magasin comme un client. De son côté, l'employeuse a dit qu'il se trouvait dans les locaux de l'entreprise.

[27] J'ai demandé à l'appelant s'il niait avoir crié dans l'intercom comme l'employeuse l'a décrit dans la lettre de congédiement. Il a d'abord dit qu'il n'avait pas besoin de crier dans l'intercom et que, pour lui, ce n'était pas grave. Il a ajouté qu'il était retourné au magasin en question et que le personnel là-bas n'avait eu aucun problème avec sa deuxième visite au magasin. Puis, l'appelant a admis avoir crié dans l'intercom.

[28] À l'audience, l'appelant a parlé des avertissements qu'il avait reçus parce qu'il n'avait pas réglé les tickets qu'on lui avait assignés. Il a dit que son employeuse lui avait donné du travail à faire en heures supplémentaires. Il a raconté qu'il avait cependant fait d'autres tâches que celles assignées par l'employeuse. Il a dit que, même s'il n'était pas gestionnaire, il savait ce qu'il y avait à faire. Il a dit qu'il travaillait de cette façon-là, à faire les tâches qu'il fallait faire, depuis son arrivée dans ce service. Mais les mesures disciplinaires de décembre 2022 étaient les premières dont il faisait l'objet.

[29] J'ai demandé à l'appelant ce qui s'était passé le 20 mars 2023. Il a répondu que les événements du dernier incident étaient pris hors contexte. Il a déclaré qu'il faisait son travail quand un collègue a remis en question la qualité de son travail. Il lui a simplement répondu qu'il faisait son travail et c'était tout. Il a affirmé ne pas avoir répondu d'une voix forte. Il a ajouté qu'il n'avait proféré aucune menace et qu'il n'avait fait aucun geste dans la direction de son collègue.

[30] J'ai demandé à l'appelant si tout ce que son employeuse avait écrit dans le résumé de ses conclusions était faux. L'appelant a répété que tout était pris hors

contexte. Il a dit qu'il avait l'impression que ses collègues démontraient de l'agressivité envers lui ou du moins perturbaient ses activités au travail.

[31] J'ai redemandé à l'appelant si ce que l'employeuse avait écrit dans la lettre était vrai ou faux. Je lui ai demandé ce qu'il voulait dire par tout était pris hors contexte. L'appelant a répondu qu'on lui avait posé une question pour contester la crédibilité de son travail. Il a dit avoir parlé du travail qu'il faisait de la façon la plus professionnelle possible. Il a ajouté qu'il croyait qu'il n'y avait rien là, qu'il était retourné à son bureau et que c'était tout.

[32] Pour ce qui est des paroles menaçantes que l'employeuse a mentionnées dans la lettre de congédiement, l'appelant a déclaré que le comportement de ses collègues envers lui devait cesser. Il a dit que c'était la cause de son anxiété et la raison pour laquelle il devait voir un psychologue. L'appelant a raconté avoir dit à ses collègues que leur comportement envers lui était pourri et qu'il fallait que cela cesse.

[33] Selon les notes de la Commission, l'appelant a reconnu qu'il avait peut-être réagi plus durement que nécessaire durant l'incident final. Les notes précisent ensuite que l'appelant a dit qu'il ne conteste pas directement les détails figurant dans la lettre de congédiement de l'employeuse, mais qu'il estime que sa conduite était beaucoup moins grave que ce que l'enquête a montré.

[34] J'ai demandé à l'appelant s'il avait dit ce qui est écrit dans les notes de la Commission et ce qu'il voulait dire par là. Il a répondu que, compte tenu de son anxiété et de ce qu'il vivait, peut-être qu'il a eu une réaction anxieuse. Il a ajouté qu'il aurait peut-être dû attendre de rencontrer son gestionnaire et ses collègues.

[35] Cette réponse de l'appelant me laisse croire que sa conduite envers ses deux collègues était probablement plus proche de ce que son employeuse a décrit dans la lettre, que ce n'était pas une simple discussion comme l'appelant l'a d'abord dit. Je comprends qu'il soit frustré par ce qu'il dit être une remise en question de son travail de la part de ses collègues. Cependant, étant donné son témoignage, je ne suis pas convaincue qu'il ait eu une simple discussion avec ses collègues.

[36] J'accorde beaucoup d'importance au passage dans les notes de la Commission qui montre que l'appelant n'a pas carrément contesté les détails fournis par l'employeuse dans la lettre de congédiement. L'appelant n'a pas nié avoir dit ces choses. Il a plutôt avancé que son anxiété avait peut-être été déclenchée, ce qui expliquerait sa conduite. J'accorde donc moins d'importance à son témoignage voulant que, lorsqu'il est anxieux, rien n'y paraît de l'extérieur.

[37] Je reconnais que l'appelant a dit que sa conduite était prise hors contexte. Il estime que sa conduite n'était pas aussi grave que ce que décrit l'employeuse. Cependant, je juge plus probable que sa conduite était à tout le moins irrespectueuse et menaçante envers ses collègues.

[38] L'appelant a fait parvenir au Tribunal une copie des politiques de son employeuse sur la conduite professionnelle et sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail. La première politique précise que l'entreprise s'engage à veiller à ce que le personnel soit traité avec respect et dignité. On peut lire plus loin que l'entreprise observe une tolérance zéro à l'égard de tout manque de respect au travail. En réponse aux questions à ce sujet, l'appelant a déclaré qu'il croyait qu'aucune entreprise ne tolérerait un comportement non respectueux.

[39] La deuxième politique précise que l'employeuse prendrait les mesures disciplinaires jugées appropriées, ce qui pouvait aller jusqu'au congédiement. L'appelant a confirmé qu'il était au courant de cette politique. Il a ajouté que le service des ressources humaines avait aussi organisé des réunions à ce sujet.

[40] Considérant la preuve de l'appelant, je conclus qu'il connaissait la façon dont son employeuse lui demandait de faire son travail et les comportements qui étaient attendus ou inacceptables. L'appelant a confirmé avoir été averti qu'il devait s'en tenir aux tickets qu'on lui avait assignés et c'est tout. Il a reçu un avertissement écrit pour avoir crié dans l'intercom d'un magasin. Son témoignage me permet aussi de conclure qu'il savait ce qui pouvait arriver en cas de violation des politiques de l'employeuse. Je conclus donc qu'il aurait dû savoir que se comporter de façon irrespectueuse et menaçante entraînerait probablement son congédiement.

[41] Dans son avis d'appel, l'appelant a écrit que son employeuse n'avait pas examiné ses plaintes sur le harcèlement qu'il vivait au travail. Elles remontaient à février 2023. J'ai interrogé l'appelant à ce sujet. Il a dit qu'après les autres incidents et l'incident final, il avait l'impression d'être ciblé. Il pensait que, lors du dernier incident, alors qu'il faisait simplement ce qu'il devait faire, la remise en question de la qualité de son travail était perturbatrice et peu professionnelle.

[42] Je lui ai demandé quand il s'était plaint du harcèlement auprès de son employeuse. Il a affirmé en avoir parlé avec les personnes qui menaient l'enquête à la suite de la plainte déposée par ses collègues. Il a raconté une nouvelle fois ce qui s'était passé lors des incidents dans le passé.

[43] J'ai redemandé à l'appelant quand il s'était plaint à son gestionnaire. Il a parlé de rencontres individuelles avec lui. Il avait alors mentionné qu'il ne disait pas que se plaindre qu'il ne travaillait pas sur les tickets qu'on lui avait assignés était du harcèlement. Il a expliqué que le problème était qu'il faisait son travail, mais qu'il était continuellement envoyé aux ressources humaines.

[44] Suivant le témoignage de l'appelant, je ne peux pas conclure qu'il s'est plaint de harcèlement auprès de son employeuse. J'ai constaté un manque de cohérence quand il parle du moment où il a fait sa plainte. Dans son avis d'appel, il a déclaré qu'il avait fait une plainte en février 2023. À l'audience, il a d'abord dit qu'il s'était plaint auprès des personnes qui enquêtaient pour l'employeuse. Par la suite, il a mentionné des rencontres individuelles avec son gestionnaire.

[45] J'admets que l'appelant était peut-être contrarié en raison des mesures disciplinaires qu'il a subies par le passé et que c'est peut-être ce qu'il a dit à son gestionnaire et aux personnes qui enquêtaient pour l'employeuse. Je ne suis cependant pas convaincue qu'il ait subi du harcèlement sans que l'employeuse réagisse.

[46] Selon la Commission, l'appelant aurait dû savoir que sa conduite pouvait mener à un congédiement parce qu'il avait déjà été averti pour un comportement inapproprié. En réponse à cela, l'appelant a dit que, lors de l'incident où il a crié dans l'intercom, il

n'était pas au travail. Il a avancé qu'il avait l'impression que l'employeuse montait un dossier contre lui pour montrer qu'il était en colère ou agressif. Il a ajouté que, lors du dernier incident, il aurait dû prendre une pause et demander une rencontre avec son gestionnaire et ses collègues.

[47] À l'audience, l'appelant a dit qu'il avait répondu aux préoccupations de l'employeuse au sujet de sa conduite dans le passé et que cette dernière était satisfaite. Que cela soit vrai ou non, l'employeuse lui a donné des avertissements verbaux et écrits pour sa conduite. Ainsi, je juge que l'appelant aurait dû savoir qu'il ferait l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement s'il contrevenait à nouveau aux politiques de l'employeuse.

[48] J'estime que la conduite de l'appelant était d'une telle insouciance qu'elle était presque délibérée. Je juge qu'il connaissait la politique de tolérance zéro de son employeuse en cas de manque de respect et qu'il savait qu'il ferait probablement l'objet de mesures disciplinaires pour la façon dont il s'était conduit avec ses collègues. En conséquence, je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite.

Somme toute, l'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[49] Compte tenu des conclusions que je viens de tirer, je juge que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[50] La Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Il est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[51] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Audrey Mitchell

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi